

Acta n.º 1

Pelas onze horas, do dia cinco de Setembro de dois mil e vinte e dois, reuniram-se nas instalações da Administração Regional de Saúde do Alentejo, I.P., sitas na Rua Dr. Joaquim Henrique da Fonseca, em Évora, os membros do Júri do procedimento concursal autorizado por deliberação do Conselho Directivo, para recrutamento de trabalhador na categoria e carreira de técnico superior, área de Engenharia Electrotécnica, na modalidade de contrato a termo resolutivo incerto, composto pelo seguinte júri:

- Presidente: Maria Manuela Varela Teles de Macedo e Sousa, Coordenadora do Gabinete de Instalações e Equipamentos da ARS Alentejo, I.P.
- 1.º Vogal efectivo: Mário Paulo Coronha Camoesas, Técnico Superior do Gabinete de Instalações e Equipamentos da ARS Alentejo, I.P.
- 2.º Vogal efectivo: Ricardo Manuel dos Reis Fernandes, Técnico Superior do Gabinete de Instalações e Equipamentos da ARS Alentejo, I.P.
- 1.º Vogal suplente: Teresa Direitinho Cavaco, Técnica Superior do Gabinete de Instalações e Equipamentos da ARS Alentejo, I.P.
- 2.º Vogal suplente: Luís Diogo Vieira Lopes Costa Marçal, Técnico Superior do Gabinete de Instalações e Equipamentos da ARS Alentejo, I.P.

A reunião do júri destinou-se a fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de selecção.

Dando início aos trabalhos, o júri verificou o seguinte:

Considerando que o procedimento não é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão adoptados, faseadamente, o método de selecção de Avaliação Curricular (AC) e de Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional complementar, experiência profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e o tipo de funções exercidas.





Na Avaliação Curricular (AC), será aplicada uma ponderação de 70% por força da conjugação do nº 2 e 3 do artigo 5º e no nº 2 do artigo 6º da Portaria nº 12-A/2021, de Janeiro com o artigo 5º da Portaria nº 161-A/2021, de 26 de Julho. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar de forma objectiva e sistemática a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e a sua classificação será obtida da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, traduzindo-se na seguinte fórmula:

$$AC = [(0,40*HA) + (0,40*EP) + (0,20*FP)] / 3$$

em que:

(AC) = Análise Curricular;

(HA) = Habilitações Académicas - Ponderação de 40 %;

(EP) = Experiência Profissional - Ponderação de 40 %;

(FP) = Formação Profissional - Ponderação de 20 %;

(*) = Multiplicação;

(/) = Divisão.

A grelha de Avaliação Curricular (AC) constitui o Anexo I da presente acta.

Na Entrevista Profissional de Selecção (EPS), será aplicada uma ponderação de 30 % por força da conjugação do n.º 2 e 3 do artigo 5.º e n.º 2 do artigo 6.º da Portaria 12-A/2021, de 11 de Janeiro com o artigo 5.º da Portaria 161-A/2021, de 26 de Julho. A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) é avaliada de acordo com os níveis classificativos de "Elevado", "Bom", "Suficiente", "Reduzido" e "Insuficiente", aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) tem uma classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, valorada até às centésimas e é obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, conforme a seguinte fórmula:

$$EPS = (MP + SC + EFV + QEP + RI) / 5$$

em que:

(EPS) = Entrevista Profissional de Selecção;

(MP) = Motivação Profissional;

(SC) = Sentido Crítico;

(EFV) = Expressão e Fluência Verbal;

(QEP) = Qualidade da Experiência Profissional;

(RI) = Relacionamento Interpessoal;

(+) = Soma;

(/) = Divisão.

A ficha individual de Entrevista Profissional de Selecção (EPS) constitui o Anexo II da presente acta.

A Classificação Final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$CF = (0,70*AC) + (0,30*EPS)$$

em que:

(CF) = Classificação Final

(AC) = Avaliação Curricular - Ponderação de 70 %;

(EPS) = Entrevista Profissional de Selecção - Ponderação de 30 %.

(*) = Multiplicação

Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada no aviso de concurso, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. São igualmente considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltarem aos métodos de selecção.

Estando integralmente cumprida a ordem de trabalhos, e nada mais havendo a deliberar, deu o Júri por concluída a presente sessão, lavrando-se a presente acta que depois de lida foi assinada por todos os presentes.

O Presidente,

1º Vogal Efectivo,

2º Vogal Efectivo,

Anexo I - Grelha a utilizar na Avaliação Curricular;

Anexo II - Ficha Individual, a utilizar na Entrevista Profissional de Selecção, com os temas e respetiva valoração.

8

Anexo I - Grelha de Avaliação Curricular

Dependências curriculares

GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento Concursal: Engenharia Electrotécnica

Nome do/a Candidato/a:

Cartão do Cidadão:

Classificação Final:

Elementos em avaliação:

1. Habilitações académicas / Nível de qualificação certificada (HA)

| | Valoração |
|-----------------|-----------|
| a) Doutoramento | 20 |
| b) Mestrado | 19 |
| c) Licenciatura | 18 |

2. Formação profissional complementar, face às exigências e competências necessárias para o exercício da função (FP)

| | Valoração |
|---|-----------|
| a) Com formação profissional complementar na área a que se candidata igual ou superior a 90 horas | 14 |
| b) Com formação profissional complementar na área a que se candidata igual ou superior a 60 horas e inferior a 90 horas | 13 |
| c) Com formação profissional complementar na área a que se candidata inferior a 60 horas | 12 |
| d) Sem formação profissional complementar na área a que se candidata | 11 |
| e) Com participação em seminários, congressos, colóquios e similares na área do posto de trabalho a que se candidata (acumulável com a) a d)) | + 1 |
| f) Com formação profissional complementar em Perito Qualificado I (acumulável com a) a d)) | + 5 |

A valoração final da formação profissional corresponderá no máximo a 20 valores.

3. Experiência Profissional (EP)

3.1. Tempo de serviço em atividades inerentes ao posto de trabalho (TS)

| | Valoração |
|---|-----------|
| a) Mais de 24 meses | 19 |
| b) De 12 até 24 meses | 18 |
| c) Menos de 12 meses | 17 |
| d) Se o tempo de serviço em atividades inerentes ao posto de trabalho for exercido em serviços regionais e locais de saúde do SNS (cumulável com a) a c)) | + 1 |

A valoração final do tempo de serviço em atividades inerentes ao posto de trabalho corresponderá no máximo a 20 valores.

3.2. Caracterização do posto de trabalho - atividades desenvolvidas (CPT)

| | Valoração |
|--|-----------|
| Demonstra experiência no Serviço Nacional de Saúde, comprovada por: Declaração conforme o disposto na alínea a) do n.º2 do artigo 36.º da LTFP onde esteja comprovadamente reunida a totalidade das atividades de caracterização do posto de trabalho definidas no ponto 1 do aviso de abertura, de acordo com o disposto no ponto ii) da alínea d) do n.º1 do artigo 27.º da Portaria n.º83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada na Portaria n.º145-A/2011 de 06/04. | 20 |
| Outras situações | 19 |

3.3 Experiência específica no âmbito do perfil de competências (EE)

| | Valoração |
|--|-----------|
| Demonstra experiência em procedimentos de empreitadas de Obras Publicas | + 8 |
| Demonstra experiência na área da saúde | + 4 |
| Demonstra experiência em outras áreas de construção civil | + 5 |
| Conhecimentos de informática na ótica do utilizador em Microsoft Office ou similar | + 1 |
| Conhecimentos de informática na ótica do utilizador em Autocad | + 2 |

A valoração final da experiência específica no âmbito do perfil de competências corresponde à soma das valorações acumuladas dos itens apresentados (máximo 20 valores).

A avaliação final da Experiência Profissional (EP) será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = \frac{1 \text{ TS} + 2 \text{ CPT} + 4 \text{ EE}}{7}$$

EP = Experiência Profissional

TS = Tempo de serviço em actividades inerentes ao posto de trabalho

CPT = Caracterização do posto de trabalho - atividades desenvolvidas

EE = Experiência específica no âmbito do perfil de competências

Avaliação curricular será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{4 \text{ HA} + 2 \text{ FP} + 4 \text{ EP}}{10}$$

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional



**Anexo II - Ficha Individual, a utilizar na Entrevista Profissional de
Seleção, com os temas e respectiva valoração.**



Data: _____

O Presidente: Miguel Ângelo Soares do Amaral
O 1.º Vogal: Francisco José de Jesus
O 2.º Vogal: Maria João da Silva

| Descrição dos parâmetros: | | |
|--|---|---|
| PARÂMETRO 1 – Motivação Profissional | Apreciação do percurso profissional. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções – desempenho da função adequada à sua preparação habitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente e conhecimento em geral sobre as funções ao posto de trabalho a que se candidata | Elevado (20 valores) - Revelou elevado interesse e motivação profissional. Bom (16 valores) - Revelou muito interesse e motivação profissional. Suficiente (12 valores) - Revelou satisfatório interesse e motivação profissional. Reduzido (8 valores) - Revelou pouco interesse e motivação profissional. Insuficiente (4 valores) - Revelou muito pouco interesse e motivação profissional. |
| PARÂMETRO 2 – Sentido Crítico | Apreciação das opções tomadas e respectiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de fatos de nível profissional ou geral, nomeadamente, no âmbito da sugestão de novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado | Elevado (20 valores) - Demonstrou possuir um excelente sentido crítico. Bom (16 valores) - Demonstrou possuir elevado sentido crítico. Suficiente (12 valores) - Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico. Reduzido (8 valores) - Demonstrou possuir escasso sentido crítico. Insuficiente (4 valores) - Demonstrou não possuir sentido crítico. |
| PARÂMETRO 3 – Expressão e Fluência Verbal | Avaliar-se-á se o candidato/a apresenta um discurso claro, objectivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, bem como a sua capacidade de análise perante temas ou situações que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objecto de concurso | Elevado (20 valores) - Revelou elevada clareza de discurso e capacidade de análise. Bom (16 valores) - Revelou boa clareza de discurso e capacidade de análise. Suficiente (12 valores) - Revelou suficiente clareza de discurso e capacidade de análise. Reduzido (8 valores) - Revelou pouca clareza de discurso e capacidade de análise. Insuficiente (4 valores) - Revelou muito pouca clareza de discurso e capacidade de análise. |
| PARÂMETRO 4 – Qualidade da Experiência Profissional | Apreciar-se-á o modo como o candidato/a se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a sua visão integradora do candidato/a na organização como um todo | Elevado (20 valores) - Mostrou excelentes conhecimentos e aptidão. Bom (16 valores) - Mostrou muito bons conhecimentos e aptidão. Suficiente (12 valores) - Mostrou bons conhecimentos e aptidão. Reduzido (8 valores) - Mostrou poucos conhecimentos e aptidão. Insuficiente (4 valores) - Mostrou ausência de conhecimentos e aptidão. |
| PARÂMETRO 5 – Capacidade de Relacionamento Interpessoal | Apreciar-se-á o modo como o candidato/a interage e gere dificuldades e eventuais conflitos, apresentando uma atitude facilitadora do relacionamento. | Elevado (20 valores) - Mostrou excelente capacidade de relacionamento. Bom (16 valores) - Mostrou boa capacidade de relacionamento. Suficiente (12 valores) - Mostrou suficiente capacidade de relacionamento. Reduzido (8 valores) - Mostrou reduzida capacidade de relacionamento. Insuficiente (4 valores) - Mostrou insuficiente capacidade de relacionamento. |

OBSERVAÇÕES:

.....

.....

.....

.....



ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS) - FICHA INDIVIDUAL

Nome do/a Candidato/a:

Cartão do Cidadão:

Classificação Final:

| Parâmetros | Nível Classificativo atribuído pelo Júri | | Nível Classificativo Quantitativo * | Fundamentação da decisão |
|--|--|-----------|-------------------------------------|--------------------------|
| | Presidente | 1.º Vogal | | |
| Parâmetro 1 Motivação Profissional | | | | |
| Parâmetro 2 Sentido Crítico | | | | |
| Parâmetro 3 Expressão e Fluência Verbal | | | | |
| Parâmetro 4 Qualidade da Experiência Profissional | | | | |
| Parâmetro 5 Relacionamento Interpessoal | | | | |

* Classificação por parâmetro: P (Presidente) + P (1.ºvogal efectivo) + P (2.ºvogal efectivo) / 3

Fórmula de cálculo da Classificação Final = $\frac{P1 + P2 + P3 + P4 + P5}{5}$

RESUMO DOS TEMAS ABORDADOS:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

MF